



**You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Prawo pracy II Rzeczypospolitej : szkic dla celów dydaktycznych

Author: Wojciech Organiściak

Citation style: Organiściak Wojciech. (2009). Prawo pracy II Rzeczypospolitej : szkic dla celów dydaktycznych. "Z Dziejów Prawa" (T. 2 (2009), s. 233-257).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

WOJCIECH ORGANIŚCIAK

Prawo pracy II Rzeczypospolitej Szkic dla celów dydaktycznych

1. Uwagi ogólne

Prawo pracy stosunkowo niedawno stało się odrębną gałęzią prawa, a swymi korzeniami tkwi nadal w prawie cywilnym, które od czasów antycznych знаło umowę najmu pracy (usług). Kształtujące się na przełomie XVIII i XIX stulecia zmiany ustrojowe i społeczne doprowadziły do likwidacji krępujących rozwój ekonomiczny struktur feudalnych, a tworzący się wówczas kapitalizm wolnokonkurencyjny zaczął na szerszą niż dotychczas skalę wykorzystywać umowę najmu pracy, z uwzględnieniem jednak naczelnej zasady prawa zobowiązań, tj. swobody umów. Cywilnoprawna metoda regulacji zatrudnienia w warunkach dynamicznie rozwijających się metod organizacji produkcji wymagała znacznie ściślejszego niż dotychczas podporządkowania się pracowników pracodawcom. Liberalne podejście do problematyki stosunków pracy w warunkach faktycznej nierówności obu stron stosunku pracy nie tylko przyczyniło się do zmian w prawie cywilnym i powstania nurtów socjalnych, ale — co dla nas ważniejsze — doprowadziło do wykształcenia się odrębnej gałęzi, jaką obecnie jest prawo pracy. Interesująca nas dziedzina zaczęła się w dużej mierze kształtować jako zespół norm chroniących pracowników przed nadmierną eksploatacją ich sił, zdrowia, a nawet życia. Jako przykład mogą posłużyć ograniczenia dokonane w odniesieniu do pracy dzieci: w Wielkiej Brytanii do 1802 roku, w Prusach od 1839 roku, we Francji od 1841 roku, w Austrii od 1859 roku, ograniczenia wykorzystywania pracy kobiet: w Wielkiej Brytanii od 1844 roku, we Francji od 1848 roku, w Niemczech od 1878 roku, w Austrii od 1884 roku. W procesie kształtowania się prawa pracy,

oprócz stosowania konstrukcji właściwych prawu cywilnemu w postaci przepisów bezwzględnie obowiązujących, niebagatelne znaczenie odegrały także metody regulacji stosunków prawnych właściwe prawu administracyjnemu. Dla egzekwowania coraz liczniejszych nakazów i zakazów wydawanych przez władze państwowe w celu regulacji stosunków pracy od drugiej połowy XIX wieku zaczęły powstawać specjalne służby nadzorujące postępowanie pracodawców, a z czasem powoływano do życia w niektórych krajach odrębne sądownictwo pracy. Na przykład inspekcja przemysłowa pojawiła się: w Wielkiej Brytanii w 1833 roku, w Prusach w 1853 roku, we Francji w 1874 roku, a w Austrii — w 1885 roku. Przełom XIX i XX wieku charakteryzował się między innymi stosunkowo dynamicznym wyodrębnianiem się prawa pracy z prawa cywilnego. Jednym z ważniejszych kierunków wydzielania się prawa pracy było nieraz daleko idące zastępowanie dotychczasowej swobody umów różnymi ograniczeniami, mającymi na celu zapewnienie pracownikowi, jako słabszemu podmiotowi stosunku pracy, minimalnych standardów w zakresie: gwarancji zatrudnienia i jego ochrony, minimalnej płacy, maksymalnego czasu pracy itp.

Po odzyskaniu niepodległości w 1918 roku w Polsce obowiązywały źródła prawa pracy państw zaborczych. Najlepiej rozwinięte było ustawodawstwo pruskie, w którym umowa o pracę uznawana była za rodzaj kontraktu cywilnego. Generalnie można przyjąć, iż będąca obecnie jedną z naczelnych regulacji ustawodawstwa pracy zasada wolności pracy obowiązywała jeszcze przed odzyskaniem niepodległości przez Polskę. Stosunki pracownicze uregulowane bowiem były niejednolicie dla wielu gałęzi gospodarki i handlu, co więcej, w ramach poszczególnych regulacji można było odnaleźć przejawy różnego traktowania pracowników ze względu na wykształcenie, rodzaj wykonywanej pracy, ale również z uwagi na charakter pracodawcy. Obowiązujące po pierwszej wojnie światowej prawo pracy było zatem niejednolite nie tylko z uwagi na fakt ponad 120-letniej niewoli, ale także ze względu na występujące w ustawodawstwach państw zaborczych rozbieżności. Gdy dodatkowo nałoży się na ten stan bardzo zmienione spojrzenie na rolę i pozycję pracowników, będące efektem zrewolucjonizowanej Europy, nie mówiąc już o sytuacji w Rosji Sowieckiej, to dopiero wtedy można dojrzeć nieco szerzej ogrom zadań, jaki stanął przed wszystkimi podejmującymi trud unifikacji i kodyfikacji polskiego prawa pracy, które po pierwszej wojnie światowej trzeba było niejako tworzyć od podstaw. Warto podkreślić, iż zadanie to spoczęło głównie na barkach Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, natomiast Komisja Kodyfikacyjna miała w nim udział głównie za sprawą kodeksu zobowiązań¹.

¹ Z uwagi na dydaktyczny charakter niniejszego tekstu przypisy mają głównie przekazać zainteresowanym studentom podstawy źródłowe i bibliograficzne, nie mają natomiast charakteru w pełni naukowego. S. Płaza: *Historia prawa w Polsce na tle porównawczym*. Cz. 3. *Okres międzywojenny*. Kraków 2001, s. 265—277; A. Raczynski: *Polskie prawo pracy*. Warszawa

2. Umowa o pracę

Do 1928 roku stosunek pracy był głównie regulowany przepisami kodeksów BGB, ABGB oraz Kodeksu Napoleona i zawartymi tam regulacjami odnoszącymi się do umowy o pracę czy umowy o świadczenie usług. Generalnie należy podkreślić, iż umowa o pracę charakteryzowała się osobistą zależnością pracownika i jego podporządkowaniem poleceniom pracodawcy w procesie pracy. Najważniejszym obowiązkiem pracodawcy w odniesieniu do pracownika było wypłacanie mu wynagrodzenia, co było konsekwencją traktowania pracy jako towaru. Ryzyko ekonomiczne pracy ponosił pracodawca, co odróżniało umowy cywilnoprawne od umowy o pracę. Źródłami prawa pracy, poza przepisami powszechnie obowiązującymi, były umowa o pracę oraz układy zbiorowe pracy. Tym samym stosunek pracy ujmowany jako całokształt stosunków między pracownikiem a pracodawcą miał coraz więcej cech publicznoprawnych. W XIX stuleciu w stosunkach pracy zdecydowanie dominowały zasady prywatnoprawnego porządku, nawiązujące do prawa cywilnego i swobody umów².

Pierwszym ważnym posunięciem mającym na celu unifikację stosunku pracy w Polsce było wydanie w 1928 roku dwóch Rozporządzeń Prezydenta o umowie o pracę robotników oraz pracowników umysłowych. Przepisy z 1928 roku nie uchylały regulacji zaborczych. Nadano im charakter ustaw szczególnych, mających w przyszłości uzupełniać ogólne regulacje przygotowywanego kodeksu zobowiązań. Stosunkowo szeroki zakres obowiązywania regulacji z 1928 roku — pracowników przemysłu, handlu, transportu i biurowości — przyczynił się do znacznego uporządkowania dotychczasowego stanu prawnego. Przepisy rozpo-

1930, s. 16 i nast.; L. Górnicki: *Prawo cywilne w pracach Komisji Kodyfikacyjnej Rzeczypospolitej Polskiej w latach 1919—1939*. Wrocław 2000, s. 439 i nast. Por. też A. Lityński: *Historia prawa Polski Ludowej*. Warszawa 2005, s. 252 i nast.; T. Zieliński: *Prawo pracy. Zarys systemu. Część 1. Ogólna*. Warszawa—Kraków 1986, s. 110—121; M. Pietrzak: *Prawo pracy*. W: J. Bardach, B. Leśnodorski, M. Pietrzak: *Historia ustroju i prawa polskiego*. Warszawa 1993, s. 571; K. Sójka-Zielińska: *Historia prawa*. Warszawa 1998, s. 278—279; E. Borkowska-Bagieńska, B. Leśniński: *Historia prawa sądowego. Zarys wykładu*. Poznań 1999, s. 279—280.

² Jeżeli idzie o regulacje z czasów zaborów, to w Kodeksie Napoleona w zasadzie tylko art. 1780 nawiązywał do stosunków pracy przez przyjęcie, iż „nie można zobowiązać się do usług jak tylko na pewien czas lub do określonego przedsięwzięcia”. Natomiast w kodeksie niemieckim BGB znajdowało się niemal 20 paragrafów poświęconych głównie zagadnieniom ogólnym umowy o świadczenie usług. Sprzyjało to rozwojowi regulacji szczególnych, jak choćby niemiecka ordynacja przemysłowa z 1911 r. Przepisy dotyczące stosunków pracy znajdowały się także w niemieckim kodeksie handlowym §§ 59—75. Podobnie rzecz wyglądała na terenach dawnej Galicji. Z. F e n i c h e l: *Zarys polskiego prawa robotniczego: z uwzględnieniem prawa zagranicznego oraz tekstem polskich ustaw*. Warszawa 1930, s. 38 i nast. Por. też T. Zieliński: *Prawo pracy. Zarys systemu. Część 1. Ogólna...*, s. 79—80.

rzędzeń nie obejmowały takich grup pracowniczych, jak: robotnicy rolni, nauczyciele i wychowawcy, służba domowa. Mimo to pojawiały się głosy porównujące regulacje z 1928 roku z kodeksem pracy, tym bardziej, że obowiązywały one aż do 1974 roku, tj. do uchwalenia obecnie obowiązującej kodyfikacji. W rzeczywistości była to realizacja koncepcji niemieckiej, austriackiej i włoskiej, rozróżniająca stosunek pracy robotników i pracowników umysłowych, której niezaprzeczalnym dokonaniem było zunifikowanie przepisów dotyczących stosunku pracy w II Rzeczypospolitej. Przepisy z 1928 roku dawały pracownikom stosunkowo szerokie uprawnienia i liczne gwarancje trwałości stosunku pracy, jak: ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy w okresie odbywania ćwiczeń wojskowych, nienaruszalność stosunku pracy w przypadku przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę, wprowadzenie obligatoryjnych okresów wypowiedzenia stosunku pracy, gwarancje zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ochrona przed ściąganiem przez przedsiębiorców opłat za używanie narzędzi pracy, ochrona przed pobieraniem odsetek od pożyczek udzielanych przez pracodawcę. W przepisach z 1928 roku odnajdujemy następujące korzystne dla pracowników rozwiązania: książeczki obrachunkowe zapewniające kontrolę nad prawidłowością obliczania wynagrodzenia pracowników (art. 25—31), możliwość wydawania regulaminów pracy (art. 48—59) czy nowe ujęcie kar porządkowych i wykorzystanie funduszu kar na cele kulturalne i oświatowe, a nie jak dotychczas oddanie ich do dyspozycji pracodawcy (art. 43—45). Kapitałne znaczenie dla generalnej wykładni przepisów prawa pracy miało przyjęcie konstrukcji norm granicznie zastępujących. Powodowało to, iż wchodziły one w życie zamiast mniej korzystnych dla pracowników regulacji zawartych w umowie o pracę czy układzie zbiorowym, a tym samym nie było potrzeby unieważnienia całej umowy, a jedynie zastąpienia jej niezgodnych z prawem zapisów normami prawa znajdującymi się w rozporządzeniach z 1928 roku³.

W momencie wydawania rozporządzeń z 1928 roku, które w odniesieniu do kodeksów zaborczych stanowiły *legis specialis*, istniał już projekt polskiego kodeksu zobowiązań. Jego wejście w życie w 1934 roku oznaczało powstanie no-

³ Dwa Rozporządzenia Prezydenta RP z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych (Dz.U.R.P. 1928, nr 35, poz. 324 i 325). Artykuł 1 Rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych stanowił, iż „Wszelkie postanowienia umów indywidualnych regulujące stosunek pracy mniej korzystnie dla pracowników umysłowych, aniżeli to czyni rozporządzenie niniejsze, są ważne, a w miejsce ich obowiązują właściwe postanowienia rozporządzenia niniejszego”. Na temat wprowadzenia ogólnej normy ustawowej dotyczącej układów zbiorowych w kodeksie zobowiązań zob. L. Górnicki: *Prawo cywilne...*, s. 439 i nast.; S. Płaza: *Historia...*, s. 278—280. Tam też zob. obszerną literaturę dotyczącą umowy o pracę, s. 280—283. Szerzej por. np. J. Zagrodzki: *Umowa o pracę pracowników umysłowych*. Warszawa 1930, s. VIII—XVI; S. Szymorowski: *Umowa o pracę robotników*. Warszawa 1930, s. VII—XVI; M. Świąciecki: *Instytucje polskiego prawa pracy 1918—1939*. Warszawa 1960, s. 136—147.

wej regulacji stosunków pracy. Kodeks zobowiązań w tytule IX, traktującym o umowach o świadczeniu usług, w dziale pierwszym kodyfikował „Umowę o pracę”. Znalazły się tam głównie przepisy o charakterze ogólnym, definiujące umowę o pracę, ważniejsze prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w tym zasad wynagradzania za pracę, oraz przepisy bardziej szczegółowe zakazujące nieodpłatnego świadczenia pracy, ponoszenia przez pracownika ryzyka ekonomicznego. Generalnie należy podkreślić, iż przepisy kodeksu zobowiązań stały na znacznie wyższym poziomie legislacyjnym niż normy rozporządzeń z 1928 roku. Wzorowa systematyka, kompletność regulacji oraz szersze niż w kodeksach pozaborczych uwzględnianie nadrzędności interesu pracowniczego nakazują bardzo wysoką ocenę rozwiązań dotyczących stosunku pracy przyjętych w polskim kodeksie zobowiązań⁴.

3. Czas pracy

Jednym z ważniejszych postulatów pracowniczych po zakończeniu pierwszej wojny światowej było wprowadzenie 8-godzinnego dnia pracy, przy utrzymaniu 6-dniowego tygodnia pracy. Decyzja o wprowadzeniu 8-godzinnego dnia pracy była jednym z pierwszych posunięć ustawodawczych tworzących się władz centralnych odrodzonej Polski. 23 listopada 1918 roku Tymczasowy Naczelnik Państwa Józef Piłsudski i premier Jędrzej Moraczewski podpisali dekret o 8-godzinnym dniu pracy i 46-godzinnym tygodniu pracy, co oznaczało przyjęcie bardzo postępowego wówczas modelu angielskiego z 6-godzinną sobotą pracującą⁵. Warto wspomnieć, iż nieco wcześniej 8-godzinny dzień pracy przewidywały uchwały różnych lokalnych ośrodków władzy, jakie kształtowały się w listopadzie 1918 roku na ziemiach polskich, na czele z Tymczasowym Rządem Ludowym w Lublinie, którym kierował Ignacy Daszyński⁶. Liczące w 1918 roku kilkadziesiąt lat hasło 8-godzinnego dnia pracy, 8-godzinnego snu i 8-godzinnego wypoczynku było jednym z ważniejszych postulatów różnych ruchów pracowniczych i spo-

⁴ Należy zauważyć, iż dopiero ostateczna redakcja przepisów kodeksu zobowiązań dotyczących umowy o pracę przyniosła tak nowoczesne i dostosowane do istniejących rozwiązań z 1928 r. uregulowanie stosunków pracy. Więcej zob. L. Górnicki: *Prawo cywilne...*, s. 439—440; Z. Fenichel: *Prawo pracy. Komentarz*. Kraków 1939, s. 3—192.

⁵ „Dziennik Praw Państwa Polskiego” [dalej: Dz.Pr.P.P.] 1918, nr 17, poz. 42.

⁶ K. Kumaniecki: *Odbudowa państwowości polskiej, najważniejsze dokumenty 1912—styczeń 1924*. Warszawa 1924, s. 131. W manifestie Tymczasowego Rządu Ludowego Republiki Polskiej z 7 listopada 1918 r. w pkt. 8 czytamy: „W przemyśle, rzemiosłach i handlu wprowadzamy niniejszym 8-godzinny dzień roboczy”. Cyt. za: *Manifest Tymczasowego Rządu Ludowego Republiki Polskiej*. Oprac. J. Lewandowski. Lublin 1978, s. 3.

lecznych, co doceniono na forum międzynarodowym, wprowadzając do art. 427 traktatu wersalskiego zasadę 8-godzinnego dnia pracy. O wadze problemu świadczyło także uchwalenie przez nowo powstałą Międzynarodową Organizację Pracy (MOP lub ILO), na jej pierwszej konferencji w Waszyngtonie, konwencji o 8-godzinnym dniu pracy i 48-godzinny tygodniu pracy⁷.

Doprecyzowanie regulacji dotyczących czasu pracy w II Rzeczypospolitej nastąpiło wraz z wydaniem ustawy z dnia 18 grudnia 1919 roku o czasie pracy w przemyśle i handlu, którą zresztą kilkakrotnie nowelizowano. Nie tylko utrzymywała ona 8-godzinny dzień i 46-godzinny tydzień pracy, ale wyraźnie wskazywała, iż są to w zasadzie maksymalne normy czasu pracy; ich przekroczenie w wymiarze 120 godzin rocznie dopuszczała w wyjątkowych okolicznościach, tj. w razie szczególnych potrzeb zakładu pracy i za zezwoleniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej. Należy podkreślić, iż ustalono wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 50% płacy za pierwsze dwie godziny nadliczbowe (pracownik dostawał zatem 150% przysługującego mu standardowo wynagrodzenia) oraz 100% za każdą następną godzinę nadliczbową, a także za pracę w nocy, niedziele i święta (w tym ostatnim przypadku pracownik otrzymywał 200% standardowego wynagrodzenia). Należy jednocześnie podkreślić, iż niemal jednocześnie uchwalona konwencja waszyngtońska z 1919 roku ustanawiała jedynie 25-procentowy niezróżnicowany w żaden sposób dodatek (pracownik dostawał zatem 125% wynagrodzenia)⁸.

Już w trakcie prac nad ustawą sejmową z 1919 roku pojawiły się głosy domagające się zastąpienia 46-godzinnego tygodnia 48-godzinny tygodniem pracy, co oznaczałoby zlikwidowanie tzw. angielskiej soboty. Wysuwano także postulaty nawołujące między innymi do: zmniejszenia liczby świąt, zmiany korzystnych rozwiązań dotyczących pracy w tzw. ruchu ciągłym i zrównania kompetencji ministra właściwego do spraw pracy i ministra właściwego do spraw przemysłu i handlu w zakresie między innymi zezwoleń przekraczania limitów czasu pracy. Do postulowanego przez kręgi przemysłowe wydłużenia czasu pracy do 48 godzin doszło w 1933 roku, a więc jeszcze w dobie wielkiego kryzysu. Co więcej,

⁷ W. Landau: *Ośmiogodzinny dzień pracy*. Warszawa 1927, s. 20—29. Warto wskazać, iż Polska znajduje się w liczbie 29 państw założycieli MOP, która pierwotnie działała jako agenda Ligi Narodów, a obecnie w ramach Organizacji Narodów Zjednoczonych. M. Świąćicki: *Prawo pracy*. W: *Historia państwa i prawa Polski 1918—1939*. T. 5. Cz. 2. Red. F. Ryska. Warszawa 1968, s. 256—257.

⁸ Szerzej patrz: W. Landau: *Ośmiogodzinny...*, s. 29—37; M. Świąćicki: *Instytucje...*, s. 16—29; Dz.U. 1920, nr 2, poz. 7. Ważniejsze nowele: ustawa z 7 listopada 1931 r. Dz.U. 1931, nr 101, poz. 772; ustawa z 22 marca 1933 r. Dz.U. 1933, nr 27, poz. 227. Warto podkreślić, iż przepisy o czasie pracy w ogólnym zarysie przetrwały aż do połowy lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku w Polsce, kiedy to wszedł w życie kodeks pracy oraz reformy czasu pracy, które w 1974 r. wprowadzały 6 wolnych sobót, a w 1975 r. 12 wolnych sobót. Por. A. Lityński: *Historia...*, s. 263.

nastąpiło obniżenie stawek za pracę w godzinach nadliczbowych, które od tego momentu wynosiły już tylko o 25% za pierwsze dwie godziny i o 50% za kolejne godziny⁹.

Warto także przypomnieć, iż w latach trzydziestych XX wieku toczyły się dyskusje na forum MOP oraz w niektórych krajach, w tym również w Polsce nad skróceniem pracy w przemyśle węglowym. Ich efektem było między innymi skrócenie czasu pracy w górnictwie francuskim, belgijskim, amerykańskim i polskim. Rodzimi górnicy pracujący na powierzchni nie mogli pracować dłużej niż 8 godzin, natomiast pracujący pod ziemią uzyskali skrócenie czasu pracy do 45 godzin tygodniowo, pracujący w warunkach szczególnie ciężkich i niebezpiecznych dla zdrowia — do 42 godzin tygodniowo, a pracujący w temperaturze ponad 28°C — do 36 godzin tygodniowo. W literaturze przedmiotu dość powszechny jest pogląd oparty na analizie sprawozdań inspekcji pracy, iż przepisy o czasie pracy były najczęściej łamanymi normami prawa pracy II Rzeczypospolitej. Przedsiębiorcy nie tylko wydłużali niezgodnie z przepisami czas pracy, ale — co gorsza — nie zawsze płacili wynagrodzenie przewidziane za nadgodziny. Niewiele zmieniło się nawet po zmianach w prawie z 1931 roku, które zastrzały sankcje za naruszanie przepisów o czasie pracy¹⁰.

4. Urlopy

W zakresie prawa do urlopów pracowniczych Polska, dzięki ustawie z 16 marca 1922 roku, wyprzedziła wiele państw, nierzadko znacznie bogatszych i lepiej uprzemysłowionych. Ustawa o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu przewidywała miesięczny wymiar ich urlopu dla pracowników umysłowych. Natomiast pracownicy fizyczni w każdym z dwóch pierwszych lat pracy u tego samego pracodawcy mieli prawo do 8 dni w roku, a po przepracowaniu trzech lat u tego samego pracodawcy wymiar ich urlopu wynosił 15 dni w każdym kolejnym roku kalendarzowym. Ustawa nie obejmowała zakładów rzemieślniczych zatrudniających do czterech pracowników oraz pracowników

⁹ Dz.U. 1933, nr 27, poz. 227. Por. S. Płaza: *Historia...*, s. 283—285. Tam też obszerna literatura na temat czasu pracy w II RP. Na temat problemów interpretacyjnych zob. np. L. Lewandowski: *Czas pracy i urlopy*. Łódź 1934, s. 7—27.

¹⁰ Stosowne rozporządzenia wydała 20 lipca 1937 r. Rada Ministrów. Dz.U. 1937, nr 56, poz. 440—442. Nastąpiło dwudziestokrotne podniesienie wysokości kary grzywny, co więcej — wprowadzono obowiązkową karę aresztu dla „recydywistów”. Por. Dz.U.R.P. 1931, nr 101, poz. 772. Por. też: S. Płaza: *Historia...*, s. 284; M. Świąciecki: *Prawo pracy...*, s. 257, 279—280.

leśnych i rolnych. Ustawa o urloпах nie obowiązywała do 1935 roku na obszarze objętym autonomią śląską¹¹.

Urlop dla pracowników umysłowych miał być nieprzerwany, co zapewniało o wiele dłuższą i pełniejszą regenerację sił tej grupy zatrudnionych. Urlop dla pracowników fizycznych — na podstawie decyzji pracodawców — był niejednokrotnie dzielony. Regulacja z 1922 roku pozbawiała także pracowników urlopu w przypadku rozwiązania przez nich stosunku pracy, co — jak wiadomo — nie zawsze musiało się wiązać z winą pracownika. Największe kontrowersje powstawały na płaszczyźnie interpretacji sformułowań „dni urlopu” oraz „wynagrodzenia za cały czas urlopu”. Pracodawcy wliczali bowiem do czasu urlopu niedziele i święta, czego konsekwencją było nie tylko skrócenie urlopów, ale także obniżenie kwot wynagrodzenia za czas urlopu. Problem ten znalazł odbicie w różnej interpretacji jakże ważnego uprawnienia pracowniczego, dokonywanej przez Głównego Inspektora Pracy oraz Sąd Najwyższy. Do 1933 roku przyjmowano kompromisowe rozwiązanie, polegające na wliczaniu do czasu urlopu pracowników fizycznych niedziel i świąt, za które urlopowani otrzymywali wynagrodzenie. Rozwiązanie to nie zadowoliło jednak pracodawców, którzy stosowali różne wybiegi, zmierzające do pozbawienia pracowników fizycznych prawa do urlopu; między innymi zwalniali ich przed dniem nabycia prawa do urlopu, forsowali propozycje zmierzające do obniżenia wymiaru urlopu z 8 do 4 i z 15 do 8 dni (bez rezultatu) oraz zaliczania jako dni urlopowych niedziel i świąt, bez obowiązku płacenia za te dni. To ostatnie rozwiązanie, nazywane odliczaniem tzw. świątówek, stało się faktem od 1933 roku¹².

5. Ochrona pracy pracowników młodocianych

Warto przypomnieć, iż ochrona pracy pracowników młodocianych i kobiet należała do jednych z pierwszych regulacji w zakresie europejskiego prawa pracy, swymi początkami sięgającego pierwszej połowy XIX wieku¹³. Połączenie

¹¹ Dz.U.R.P. 1922, nr 40, poz. 334. Rozciągnięcie obowiązywania ustawy na obszar Górnego Śląska nastąpiło w 1935 r., na mocy ustawy Sejmu Śląskiego z 26 marca 1935 r. Dz.U. Śl. 1935, nr 6, poz. 9. Na temat prawa pracy obowiązującego na obszarze Górnego Śląska por.: J. Jończyk: *Prawo pracy w górnośląskiej części województwa śląskiego*. W: *Historia państwa i prawa Polski*. T. 5. Cz. 2..., s. 293—301; K. Kosmól, T. Bartnicki: *Ustawodawstwo pracy obowiązujące w górnośląskiej części województwa śląskiego*. Katowice 1936, s. XI i nast.

¹² Szerzej patrz: L. Lewandowski: *Czas pracy i urlopy...*, s. 30—35; M. Świąciecki: *Instytucje...*, s. 224—239

¹³ Zagadnienie ochrony pracy młodocianych oraz kobiet najlepiej zostało opracowane w powojennej monografii autorstwa J. Jończyk: *Ochrona pracy kobiet i młodocianych w polskim*

ochrony pracy młodocianych i kobiet w ustawie z 2 lipca 1924 roku, z uwagi na nie zawsze taką samą specyfikę obu grup pracowniczych, oceniane jest jako błąd formalny. Natomiast ocena merytorycznych rozwiązań, jakie wprowadzono w okresie międzywojennym, nawet w literaturze z okresu Polski Ludowej była stosunkowo wysoka, mimo iż ustawa nie obejmowała pracowników leśnictwa i rolnictwa, a także zatrudnionych w zakładach „nieprowadzonych na sposób przemysłowy”¹⁴.

Polskie prawo pracy okresu międzywojennego zakazywało zatrudniania młodzieży poniżej 15. roku życia, co w konsekwencji oznaczało występowanie bardziej korzystnych regulacji niż rozwiązania Konwencji MOP, które zakazywały między innymi zatrudniania przy pracach rolnych osób poniżej 14. roku życia. Pracownikiem młodocianym były zatem osoby w wieku pomiędzy 15. a 18. rokiem życia. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika młodocianego do pracy miał obowiązek sprawdzenia, czy kandydat uzyskał pozytywny wynik wstępnych badań lekarskich wykluczających przeciwwskazania do zatrudnienia. Obowiązkowe były także okresowe badania lekarskie pracowników młodocianych. Szczególnym przywilejem pracowników młodocianych było zaliczanie na poczet tygodniowego czasu pracy sześciu godzin nauki zawodu. Pracownicy młodociani (poza pewnymi wyjątkami) objęci byli zakazem zatrudniania w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych. Bardzo ważnym instrumentem ochrony pracowników młodocianych były zakazy zatrudniania „młodocianych i kobiet w warunkach, w których praca jest szczególnie niebezpieczna lub szkodliwa dla zdrowia oraz przy robotach ciężkich lub niebezpiecznych dla zdrowia, moralności i dobrych obyczajów”¹⁵.

W 1927 roku zostało wydane, jako rozporządzenie Prezydenta RP, prawo przemysłowe, w którym znajdowały się dwa fragmenty ważne dla regulacji stosunku pracy młodocianych. Były to przepisy normujące umowy o naukę zawodu w rzemiośle i przemyśle. Pracodawca zatrudniający uczniów miał obowiązek zawierania umowy o naukę zawodu, ta zaś mogła trwać do 4 lat i miała być

przemysłu w latach 1918–1939. Warszawa 1961, tam też obszerna literatura, s. 337–348. Szczególnie istotne są rozdziały traktujące: o czasie pracy i wypoczynku pracowników młodocianych i kobiet, s. 133–188; o ochronie zdrowia i życia, s. 189–244; o ochronie macierzyństwa, s. 245–277; o stosunku pracy młodocianych, s. 278–332. S. Płaza: *Historia...*, s. 286–287.

¹⁴ Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet. Dz.U.R.P. 1924, nr 65, poz. 636; J. Jończyk: *Ochrona pracy...*, s. 333–336; S. Płaza: *Historia...*, s. 286; M. Świąciecki: *Prawo pracy...*, s. 264–266.

¹⁵ Spisy robót wzbronionych młodocianym i kobietom wydano dwukrotnie rozporządzeniami z dnia 29 lipca 1925 r. (Dz.U.R.P. 1925, nr 81, poz. 558) oraz z dnia 3 października 1935 r. (Dz.U.R.P. 1935, nr 78, poz. 484). Należy dodać, iż w spisie z 1935 r. niemal pięciokrotnie poszerzono katalog prac wzbronionych pracownikom młodocianym, a czterokrotnie — kobietom. Więcej na ten temat J. Jończyk: *Ochrona pracy...*, s. 189–244; M. Świąciecki: *Instytucje...*, s. 78–86.

bezpłatna. Uczeń zobowiązywał się nie tylko do nabywania wiedzy praktycznej pod okiem pracodawcy, ale także do podnoszenia swych umiejętności teoretycznych przez kontynuowanie doksztalcenia w szkole. Prawo przemysłowe w swej pierwotnej wersji nie zabezpieczało w wystarczającym stopniu uczniów przed różnymi niewłaściwymi zachowaniami pracodawców, którzy nierzadko stawiali trudne warunki aplikującym, jeśli chodzi o naukę zawodu; między innymi do umów wpisywano nawet obowiązek dopłat za naukę zawodu, nie mówiąc o tym, że w wielu sytuacjach uczący się zawodu nie otrzymywał wynagrodzenia za swą pracę. Pozycja pracowników młodocianych poprawiła się po zmianach ustawowych z lat 1931 i 1934. Doprowadziły one do: wprowadzenia zakazu bezpłatnego zatrudniania młodocianych, sformalizowania umów o naukę zawodu przez zaprowadzenie obowiązku rejestracji umów w izbach przemysłowo-handlowych lub rzemieślniczych, wprowadzenia egzaminów na wykwalifikowanych pracowników, zakazu łączenia nauki zawodu z bezpłatnym świadczeniem pracy przez uczniów, uchylenia przepisu prawa przemysłowego, dopuszczającego stosowanie kar grzywny i aresztu w stosunku do uczniów niewypelniających obowiązku doksztalcenia się w szkole¹⁶.

6. *Ochrona pracy kobiet*

Wspomniana już ustawa z 1924 roku w przedmiocie ochrony pracy młodocianych i kobiet nawiązywała do uregulowań i poszerzała niektóre wcześniejsze regulacje, w tym także prawa międzynarodowego, zakazujące między innymi zatrudniania kobiet do pracy nocnej (Konwencja berneńska z 1906 roku o pracy nocnej kobiet i konwencje waszyngtońskie MOP z 1919 roku w sprawie pracy nocnej kobiet i ochrony macierzyństwa). Do ważniejszych dobrodziejstw ustawy z 1924 roku, stosowanej w odniesieniu do kobiet zatrudnionych w przemyśle i handlu, należy zakaz zatrudniania pod ziemią, przy pracach niebezpiecznych lub szkodliwych. Warto wspomnieć, iż zakaz pracy kobiet w nocy i pod ziemią w kopalniach został uchylony w 1951 roku, co szczególnie w odniesieniu do tego ostatniego zakazu było dążeniem do równouprawnienia kobiet i mężczyzn. W przypadku zatrudnienia przez zakład więcej niż 5 kobiet pracodawca miał

¹⁶ Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 7 czerwca 1927 r. (Dz.U.R.P. 1927, nr 53, poz. 468). Ustawa z dnia 7 listopada 1931 r. w przedmiocie noweli ustawy z 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz.U.R.P. 1931, nr 101, poz. 773). Ustawa z dnia 10 marca 1934 r. w przedmiocie nowelizacji prawa przemysłowego z 1927 r. (Dz.U.R.P. 1934, nr 40, poz. 350). Szerzej por. J. Jończyk: *Ochrona pracy...*, s. 278—332; S. Płaza: *Historia...*, s. 286; M. Świącicki: *Prawo pracy...*, s. 278.

obowiązek zapewnienia im odrębnych ubikacji, przebieralni i umywalni, a w przypadku zatrudnienia ponad 100 kobiet zakład winien był posiadać odrębne urządzenia kąpielowe, a nawet żłobek przyfabryczny. Ten ostatni przywilej wdrażano najdłużej, z uwagi na zawieszenie tego obowiązku na cztery lata, a potem przez różne próby jego obchodzenia¹⁷.

W zakresie ochrony macierzyństwa ustawa z 1924 roku zawierała wiele nowoczesnych wówczas rozwiązań, które można podzielić na prawa przysługujące w okresie ciąży i porodu oraz w okresie karmienia i opieki nad niemowlęciem. W czasie ciąży i porodu ustawa z 1924 roku przyznawała kobietom prawo do przerw w świadczeniu pracy w wymiarze sześciu dni w każdym miesiącu (czego nie знаła np. Konwencja waszyngtońska z 1919 roku w sprawie ochrony macierzyństwa) i co ważniejsze — fakultatywne wstrzymanie się od pracy na sześć tygodni przed porodem i obowiązkowe przerwanie pracy przez okres sześciu tygodni po porodzie, co stało z kolei w zgodzie z rozwiązaniem Konwencji MOP. Ustawa z 1924 roku przewidywała także ochronę trwałości zatrudnienia kobiet w okresach 6-tygodniowych przerw i zakaz wypowiedzania oraz rozwiązywania bez wypowiedzenia stosunku pracy. Należy podkreślić, iż lepsza ochrona stosunku pracy dotyczyła pracownic umysłowych, a to z uwagi na 3-miesięczny okres wypowiedzenia (pracownice fizyczne — 2 tygodnie). Pracownice umysłowe miały prawo do otrzymania pełnego wynagrodzenia za okres przysługujących przerw. Natomiast pracownice fizyczne za comiesięczne przerwy 6-dniowe w okresie ciąży mogły liczyć na zasiłek chorobowy w wysokości 60%, a od 1934 roku — 50% zarobku, natomiast za przerwę porodową w wymiarze 8 tygodni wypłacano 100%, a za pozostałe 4 tygodnie — jedynie 60%, a po 1934 roku 50% zarobku i to pod warunkiem, że wstrzymanie się od pracy było efektem choroby, a nie samej ciąży. Jeżeli chodzi o uprawnienia związane z opieką nad niemowlęciem, to na plan pierwszy wysuwa się uprawnienie do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie niemowląt piersią, które w przeciwieństwie do wspomnianej Konwencji MOP z 1919 roku były płatne. Innym ważnym, choć — jak już wskazywano — niezrealizowanym do końca rozwiązaniem w ustawie z 1924 roku było wprowadzenie obowiązku funkcjonowania żłobków przy zakładach zatrudniających ponad 100 kobiet, w których można było pozostawić dziecko zwykle do 15 miesiąca życia¹⁸.

¹⁷ Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz.U.R.P. 1924, nr 65, poz. 636); Ustawa z dnia 26 lutego 1951 r. o zmianie ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz.U. 1951, nr 12, poz. 94). Więcej na ten temat zob. J. Jończyk: *Ochrona pracy...*, s. 189—226; M. Świącicki: *Instytucje...*, s. 78 i nast.; S. Płaza: *Historia...*, s. 287—288 i tam też obszerna literatura.

¹⁸ Należy pamiętać, iż omawianych regulacji ustawy z 1924 r. nie stosowano w odniesieniu do kobiet zatrudnionych w rolnictwie, mimo że były zalecenia genewskiej konferencji MOP z dnia 25 października 1921 r. w sprawie ochrony tej grupy pracownic przed porodem i po nim na takich samych zasadach, jak w przypadku kobiet pracujących w przemyśle i handlu. Szerzej por.: J. Jończyk: *Ochrona pracy...*, s. 245—276; M. Świącicki: *Instytucje...*, s. 87—93.

7. Inspekcja pracy oraz bezpieczeństwo i higiena pracy

Rozwijające się od drugiej połowy XIX wieku ustawodawstwo pracy pociągnęło za sobą konieczność powołania wyspecjalizowanych organów, najczęściej administracyjnych, do których zadań należało czuwanie nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, w tym szczególnie przepisów określających zasady bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Kadry i zasady funkcjonowania inspekcji pracy II Rzeczypospolitej wywodzą się jeszcze z ustawodawstwa zaborczego, a ich narodowy charakter zaczął się kształtować w czasie pierwszej wojny światowej. W sierpniu 1915 roku, po opuszczeniu Warszawy przez Rosjan i wkroczeniu wojsk niemieckich, powołano przy Komitecie Obywatelskim Inspektorat Pracy, a w niektórych miastach dawnej Kongresówki powstawały inspekcje przemysłowe. Następnie, po powołaniu do życia Tymczasowej Rady Stanu, w styczniu 1917 roku zaczął działalność Departament Pracy, będący kuźnią kadr zarówno dla wyłonionego z jego szeregów w listopadzie 1918 roku Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, jak i dla powołanej dekretem Naczelnika Państwa Józefa Piłsudskiego inspekcji pracy¹⁹.

Jej działalność sprowadzała się do nadzorowania przestrzegania przepisów prawa pracy, szczególnie o ochronie pracy. Dekret zapewniał inspekcji pełną niezależność w stosunkach ze wszystkimi pracodawcami oraz organami administracji, czym różnił się od regulacji państw zaborczych, które zawierały w tym zakresie liczne ograniczenia. Inspekcja pracy II Rzeczypospolitej była wydzielonym, wyspecjalizowanym w sprawach pracowniczych organem państwowym, działającym samodzielnie zgodnie z zasadami powszechności i niezależności. Istotną wadą dekretu z 1919 roku był między innymi brak uprawnień do wydawania nakazów, stosowania kary grzywny. Do 1927 roku iluzorycznym uprawnieniem inspekcji było nieopatrzone żadną sankcją prawo wzywania stron. W rezultacie pracodawca wezwany przez inspekcję mógł w związku z tym uchylić się od stawienia czy po prostu nie udzielić żądanych wyjaśnień. Ten brak instrumentów prawnych wymuszających określone zachowania pracodawców stanowił o pewnej słabości inspekcji, która za jedno z ważniejszych zadań uznawała wtedy działalność mediacyjną pomiędzy stronami stosunku pracy i to zarówno w sporach o charakterze indywidualnym, jak i przede wszystkim zbiorowym. Generalnie dekret z 1919 roku w art. 1 oddawał inspekcji pracy nadzór nad sto-

¹⁹ Dz.U.R.P. 1919, nr 5, poz. 90. Szerzej zob.: M. Klott: *Inspekcja pracy w Polsce*. Warszawa 1937, s. 11–12; J. Jończyk: *O funkcjach inspekcji pracy w polskim przemyśle w latach 1918–1939*. „Czasopismo Prawno-Historyczne” [dalej: CPH] 1960, T. 12, z. 2, s. 50 i nast.; M. Świąciecki: *Instytucje...*, s. 30–35.

sowaniem przepisów z zakresu ochrony pracy, powierzając inspektorom różne funkcje, np. prawo zatwierdzania regulaminów pracy²⁰.

Dalsze uniezależnienie oraz pełniejsze ujednolicenie organizacji inspekcji pracy w II Rzeczypospolitej miało miejsce po wydaniu Rozporządzenia Prezydenta RP z 14 lipca 1927 roku o inspekcji pracy. Organami inspekcji pracy byli inspektorzy pracy: obwodowi, okręgowi i specjaliści (zajmowali się np. sprawami pracowników młodocianych i kobiet) oraz podinspektorzy pracy, a także lekarze inspekcyjni i asystenci inspekcyjni. Inspektorzy obwodowi pracy wykonywali uprawnienia właściwe inspekcji pracy na obszarze przydzielonych im obwodów, wydawali nakazy i orzekali jako pierwsza instancja we wszystkich sprawach zastrzeżonych dla inspekcji. Inspektorzy obwodowi podlegali inspektorom okręgowym, którzy orzekali jako druga instancja w sprawach nakazów i innych orzeczeń inspektorów obwodowych, a ponadto kontrolowali i nadzorowali funkcjonowanie inspekcji na obszarze podległego im okręgu. Strukturą nadrzędną nad inspektorami okręgowymi był Główny Inspektor Pracy, podlegający wprost Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej²¹. Najważniejszym prawem inspektorów pracy było uprawnienie do wydawania nakazów powodujących przestrzeganie przez podmioty wskazane wszystkich przepisów prawa pracy, a nie jak wcześniej — jedynie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Za brak wykonania nakazu groziła kara grzywny do 2000—3000 zł, a nawet kilkutygodniowa kara aresztu. Odrębne regulacje obowiązywały w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych. Do uprawnień inspektorów należało także prawo kontrolowania i wizytowania w każdym czasie przedsiębiorstw, pobierania próbek produktów i surowców, przeglądania ksiąg i innej dokumentacji, a także indagowania całego personelu pracowniczego w celu uzyskania odpowiednich informacji. Inspektorzy mieli także możliwość wzywania pracodawców oraz pracowników do swego biura, a niestawiennictwo umożliwiało nałożenie grzywny. Należy podkreślić, że od 1934 roku inspektorzy mogli wymierzać kary grzywny za wszystkie wykroczenia w sprawach podległych inspekcji pracy, a nie tylko w zakresie porządkowym, co oznaczało przekazanie inspektorom uprawnień zastrzeżonych wcześniej wyłącznie dla sądów pracy. Działalność inspekcji pracy w II Rzeczypospolitej była i jest na ogół bardzo dobrze oceniana z uwagi na zaufanie, jakim cieszyła się ta instytucja. Wieleść wykonywanych przez nią zadań, w porównaniu z zasobami kadrowymi, wskazuje

²⁰ M. Klott: *Inspekcja pracy...*, s. 12—17; S. Płaza: *Historia...*, s. 289—290, tam też zob. literaturę na temat inspekcji pracy; M. Świąciecki: *Instytucje...*, s. 34—38. Szerzej na temat procesu scalania inspekcji pracy w pierwszej dekadzie II Rzeczypospolitej pisał: T. Kozłowski: *Proces scalania Inspekcji Pracy w Polsce w latach 1919—1928*. W: „Acta Universitatis Wratislaviensis”. Nr 2887. Prawo 298. Wrocław 2006, s. 189—210.

²¹ Rozporządzenie Prezydenta RP o inspekcji pracy z dnia 14 lipca 1927 r. (Dz.U.R.P. 1927, nr 67, poz. 590). Więcej zob.: M. Klott: *Inspekcja pracy...*, s. 25—30; J. Jończyk: *O funkcjach inspekcji pracy...*, s. 60—63; W. Witkowski: *Historia administracji w Polsce 1764—1989*. Warszawa 2007, s. 341.

na bardzo ofiarną i pełną zaangażowania pracę inspekcji w dziedzinie poprawy warunków pracy, w tym w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy²².

Ustawodawstwo dziewiętnastowieczne, głównie zaś drugiej połowy tego stulecia, zaczęło nakładać na pracodawców coraz liczniejsze obowiązki mające zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy (bhp). Co więcej, pracownicy mieli bezwzględny obowiązek stosować się do wszystkich nakazów i zakazów zapewniających bezpieczeństwo i higienę pracy. Po odzyskaniu niepodległości w zakresie bhp obowiązywały przepisy państw zaborczych, które stosunkowo szybko uzupełniane były niektórymi regulacjami rodzimymi. Były to przede wszystkim przepisy o inspekcji pracy z lat 1919 i 1927, o czasie pracy z 1919 roku, gdzie odnaleźć można zapisy o skracaniu dnia pracy przy robotach szkodliwych dla zdrowia, przepisy o ochronie pracy młodocianych i kobiet z 1924 roku, o czym już wspomnieliśmy przy okazji omawiania ochrony pracy tych grup pracowniczych w zakresie prac wzbronionych. Uregulowania dotyczące bhp odnaleźć można także w przepisach traktujących o umowie o pracę, ubezpieczeniach czy wreszcie normach prawa wykroczeń i prawa karnego²³.

Najważniejszymi regulacjami dotyczącymi problematyki bezpiecznych i higienicznych warunków pracy będących oryginalnym dorobkiem rodzimej myśli prawniczej były: Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 22 lipca 1927 roku o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu²⁴ oraz Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 18 marca 1928 roku o bezpieczeństwie i higienie pracy²⁵. Dla interesującego nas przedmiotu o wiele większe znaczenie miał drugi z wymienionych aktów. Jego postanowienia nakładały na pracodawców obowiązek wykorzystywania wszelkich dostępnych środków służących ochronie życia i zdrowia pracowników, co znalazło już swój wyraz w art. 7 Rozporządzenia o umowie o pracę pracowników fizycznych, a co także zostało powielone w polskim kodeksie zobowiązań z 1933 roku. Nałożenie na organizatorów produkcji obowiązku dbania o bezpieczne i higieniczne warunki pracy było rozwiązaniem racjonalnym, uwzględniającym stały postęp techniki, za którym prawo nie zawsze może nadążyć. Rozporządzenie o bhp z 1928 roku miało w zasadzie obowiązywać powszechnie, niemniej jednak dopiero od 1936 roku objęło ostatecznie prowadzących działalność rolniczą i leśnictwo. Prawo z 1928 roku zezwalało na stosowanie sankcji karno-administracyjnych za nieprzestrzeganie norm bhp, dając szczególnie inspektorom pracy możliwość zastosowania dolegliwych nieraz kar w odniesieniu do łamiących przepisy pracodawców. Ci ostatni musieli się liczyć nawet

²² Więcej zob.: M. Klott: *Inspekcja pracy...*, s. 22–26; M. Świąciecki: *Instytucje...*, s. 243–254; J. Jończyk: *O funkcjach inspekcji pracy...*, s. 61–65.

²³ Więcej na ten temat: Z. Fenichel: *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 917–979; S. Płaza: *Historia...*, s. 288–289. Tam też por. ważniejszą literaturę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w okresie międzywojennym.

²⁴ Dz.U.R.P. 1927, nr 78, poz. 676.

²⁵ Dz.U.R.P. 1928, nr 35, poz. 325.

z odpowiedzialnością karną w przypadku udowodnienia im zawinionych zaniechań z zakresu bhp, które stały się przyczyną wypadku przy pracy. Kierownik zakładu mógł w takim przypadku zostać skazany za nieumyślne uszkodzenie ciała albo za zabójstwo. Jeżeli chodzi o problem odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za skutki wypadków przy pracy, to należy w pierwszej kolejności podnieść, iż przepisy o ubezpieczeniu społecznym z 1933 roku w art. 196 zarzuciły w odniesieniu do pracodawców zasadę odpowiedzialności na zasadzie ryzyka. W praktyce oznaczało to, iż pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy, otrzymywał rentę inwalidzką, która z reguły nigdy nie rekompensowała mu poniesionej szkody i uszczerbku na zdrowiu w pełnej wysokości. Mógł co prawda dochodzić swych praw przed sądem, ale tylko wtedy, gdy możliwe było wykazanie, iż wypadek powstał na skutek winy umyślnej lub niedbalstwa w wykonywaniu przez pracodawcę obowiązków wynikających z przepisów bhp odnoszących się do życia i zdrowia pracowników. Można było w takim przypadku liczyć na odszkodowanie rekompensujące szkodę w pełnej wysokości. Do ciekawych zmian w zakresie stosowania przepisów bhp doszło w latach trzydziestych. Wyrażały się one między innymi różnicowaniem składki ubezpieczenia wypadkowego (uzależniono ją od stanu bhp w zakładach, rodzaju zagrożeń, gałęzi produkcji) oraz wprowadzeniem w większych przedsiębiorstwach specjalnych wewnętrznych służb nadzorujących stan bhp w danej jednostce²⁶.

Nieco mniejsze znaczenie dla stosowania przepisów bhp miało Rozporządzenie z 1927 roku o zapobieganiu i zwalczaniu chorób zawodowych. Regulacja ta uzupełniona przepisami o postępowaniu nakazowym inspektorów pracy z 1927 roku była dopełnieniem zasad tworzących system uregulowań składających się na bhp. Przepisy dotyczące chorób zawodowych, których w przepisach wykonawczych wymieniono niemal 50, działały dwubiegunowo. Przede wszystkim ustalały zasady wykrywania chorób zawodowych, a przez te ustalania okoliczności ich powstawania, obowiązek zgłaszania stanu choroby przez lekarza właściwym służbom, przeprowadzania badań profilaktycznych w środowiskach pracy szczególnie narażonych na powstawanie chorób zawodowych. Godne podkreślenia jest także to, iż przepisy z 1927 roku nie ograniczały działań służb bhp jedynie do chorób zawodowych mających bezpośredni związek z wykonywaną pracą, ale dotyczyły także chorób, które z uwagi na rodzaj pracy lub jej warunki rozwijały się znacznie szybciej, powodując zmiany chorobowe lub wpływając na pogorszenie stanu zdrowia chorego. Zapobieganiu chorobom zawodowym miało służyć wydawanie przepisów wykonawczych o charakterze sanitarno-higienicznym, zakaz stosowania niebezpiecznych metod pracy, a także używania szkodliwych surowców, opatrzony sankcją kary grzywny do 3 tys. zł i aresztu do 6 tygodni²⁷.

²⁶ M. Świąciecki: *Instytucje...*, s. 172—185.

²⁷ Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 22 sierpnia 1927 r. o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu (Dz.U.R.P. 1927, nr 78, poz. 676).

8. Związki zawodowe

Wiek XIX był okresem gwałtownego rozwoju przemysłu, co pociągnęło za sobą, szczególnie w drugiej połowie tego stulecia, powstawanie organizacji reprezentujących pracowników najpierw na szczeblu zakładu, potem danej branży, a wreszcie centrali zrzeszających wszystkich skupionych w związkach zawodowych. Warto dodać, iż w Europie wykształciły się dwa główne nurty ruchu zawodowego. Pierwszy, wywodzący się z tradycji brytyjskiej, zajmował się niemal wyłącznie sprawami pracowniczymi, natomiast drugi, nawiązujący do tradycji niemieckiej i francuskiej, stawiał sobie także szersze cele społeczne, a nawet polityczne. Zakaz zrzeszania się pracowników zniesiono najpierw w Anglii w 1824 roku, następnie we Francji w 1864 roku, gdzie funkcjonował od 1791 roku, co z czasem doprowadziło w większości państw do ugruntowania się zasady wolności koalicji. Swoboda tworzenia i działania związków zawodowych została do pewnego stopnia zagwarantowana między innymi w traktacie wersalskim oraz w jednej z pierwszych konwencji MOP z 1921 roku. W chwili odzyskania przez Polskę niepodległości ruch zawodowy był stosunkowo dobrze rozwinięty i działał zgodnie z dotychczasowymi regulacjami państw zaborezych. Nowe ramy organizacyjne uzyskał na podstawie Dekretu z 8 lutego 1919 roku o związkach zawodowych, pierwotnie pomyślanego jako tymczasowy akt prawny normujący sytuację ruchu związkowego w dawnej Kongresówce, a którego moc obowiązująca z czasem została rozciągnięta na pozostałe tereny II Rzeczypospolitej²⁸.

Wspomniany Dekret wprowadzał nowatorską nawet na skalę europejską zasadę swobody zakładania związków zawodowych, które powstawały przez sam fakt zarejestrowania w sądzie. Tym samym związki zawodowe zostały wyłączone spod kontroli administracji ogólnej (rządowej) czy przepisów o stowarzyszeniach, jak to było w modelu austro-węgierskim oraz niemieckim. Należy podkreślić, iż podległość inspekcji pracy miała bardzo ograniczony charakter, a zawieszenie działalności czy rozwiązanie związku zawodowego mogło nastąpić jedynie na mocy wyroku sądu w przypadku udowodnienia działalności przestępczej. Artykuł 1 Dekretu z 1919 roku wprowadzał ważną zasadę mówiącą, iż związek zawodowy jest reprezentantem wszystkich pracowników, a nie tylko tych, którzy do niego należą. Ta, przeciwna regulacjom zawartym w reżimach prawnych stowarzyszeń czy cywilnoprawnych, zasada pozwoliła między innymi na rozwiązanie ważnej kontrowersji co do tego, czy uzgodnienia związków zawo-

²⁸ Dz.Pr.P.P. 1919, nr 15, poz. 209. Gwarancje wolności związkowych zawierał np. art. 108 konstytucji marcowej. Z. Fenichel: *Zarys polskiego prawa robotniczego...*, s. 236. Na temat związków zawodowych w II Rzeczypospolitej por.: W. Masewicz: *Położenie prawne związków zawodowych w Polsce w latach 1919—1939*. Warszawa 1972, s. 9—39, 87—119.

dowych z pracodawcami (np. układy zbiorowe pracy) obowiązują jedynie członków związku będącego stroną negocjacji i porozumienia, czy wszystkich pracowników danego zakładu lub danej branży. Przyjęcie zasady reprezentatywności przez związki wszystkich pracowników niezależnie od przynależności pozwoliło uniknąć licznych problemów. Związek zawodowy reprezentował zatem wszystkich pracowników w zakresie ich interesów ekonomicznych i kulturalnych. Przyjęcie tej reguły pozwalało na uznanie związków zawodowych za stronę negocjacji, konfliktów czy różnych uzgodnień pomiędzy pracodawcami, rządem a pracownikami. Do ważnych zadań i uprawnień związków zawodowych, które miały osobowość prawną, należało przygotowywanie i organizowanie strajków, wyznaczanie kandydatów na ławników do sądów pracy czy delegowanie przedstawicieli do komisji rozjemczych.

W 1932 roku przy okazji wydawania nowej regulacji w zakresie działania stowarzyszeń władze poddały związki zawodowe reżimowi prawnemu tam określonemu. Dla organizacji związkowych szczególnie niewygodne okazały się groźne dla swobód związkowych, ale zgodne z regułami demokratycznymi, zasady jawności i porządku. Organy administracji państwowej uzyskały dzięki regulacji z 1932 roku np. możliwość wglądu w całość dokumentacji władz związkowych. Ograniczono tym samym dotychczasową swobodę działania, a nawet zakładania związków zawodowych, które w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa i porządku publicznego mogły być zawieszone lub rozwiązane decyzją organów administracji ogólnej (rządowej)²⁹.

9. Układy zbiorowe pracy

Układy zbiorowe pracy to rodzaj umów zawieranych jeszcze przed pierwszą wojną światową pomiędzy reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi a pracodawcą lub pracodawcami danej branży. Układy służyły i nadal służą określaniu szeroko pojmowanych warunków pracy oraz przede wszystkim płacy i w zakresie w nich uregulowanym stanowią integralną część indywidualnej umowy o pracę. W pierwszych latach po odzyskaniu przez Polskę niepodległości układy zbiorowe pracy były dość rozpowszechnione. Sprzyjała temu działalność konciliacyjna inspekcji pracy, która niejednokrotnie w swych pracach prewencyjnych doprowadzała do zawierania porozumień zapobiegających straj-

²⁹ Rozporządzenie Prezydenta RP prawo o stowarzyszeniach (Dz.U.R.P. 1932, nr 94, poz. 808). Zob. też W. Masewicz: *Położenie prawne...*, s. 107—150; S. Płaza: *Historia...*, s. 291—292. Tam też obszerna literatura o związkach zawodowych okresu międzywojennego, s. 292—296. Por. M. Pietrzak: *Prawo pracy...*, s. 574—575.

kom lub też w ramach rozjemstwa postrajkowego przyczyniała się do powstawania układowego porządku pracy³⁰.

Pierwszymi ważniejszymi rodzimymi aktami prawnymi, które regulowały problematykę umów zbiorowych, były dwie ustawy z 1919 roku o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi. Przy okazji uregulowanej w nich procedury ugody zawieranej przed komisjami polubownymi zamieszczono w nich przepisy traktujące o problematyce układów zbiorowych pracy. Warto podkreślić, iż w regulacjach z 1919 roku uznano, iż ugoda (układ) ma moc obowiązującą na równi z orzeczeniem komisji. Tym samym układ zbiorowy pracy został potraktowany jako źródło prawa pracy wiążące strony stosunku pracy niezależnie od ich woli. Postanowieniom układów (ugód) nadano tym samym charakter norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących, wchodzących w życie w przypadku zawierania rozwiązań korzystniejszych dla pracowników³¹.

Podobne rozwiązanie zostało przyjęte w wybitnym dziele Polskiej Komisji Kodyfikacyjnej, jakim był kodeks zobowiązań. Jego twórcy, zdając sobie sprawę z nieodwracalnego faktu występowania coraz większej liczby układów zbiorowych pracy, nadali im moc bezwzględnie obowiązujących aktów, tj. specyficznych źródeł prawa pracy mających niejednokrotnie nadrzędną moc obowiązująca w stosunku do umów indywidualnych. Tym samym układy zbiorowe pracy zostały zrównane z wszystkimi innymi regulacjami kształtującymi stosunki pracy, a w przypadku gdy były korzystniejsze dla pracowników od dotychczas obowiązujących, wchodziły w życie, powodując tym samym podwyższenie standardów przez poprawę warunków pracy i płacy w danej branży. Niemal identyczne rozwiązania zostały przyjęte w specjalnej Ustawie z dnia 14 kwietnia 1937 roku (jej projekt był gotowy już w 1928 roku) o układach zbiorowych pracy. Regulowała ona między innymi takie kwestie, jak: powstanie, sposób rejestracji i wygaśnięcia układów zbiorowych pracy, których postanowieniom nadawała normatywny charakter. Ustawa rozstrzygała także sposób postępowania w przypadku kolizji między postanowieniami układu a umową o pracę czy problemu obowiązowania niektórych zapisów układu po jego wygaśnięciu, a także regulowała kwestie powoływania organów mających rozstrzygać spory wynikające ze stosowa-

³⁰ Dużą liczbę zawieranych układów zbiorowych warto także podkreślić z uwagi na brak regulacji prawnych w tym zakresie po odzyskaniu niepodległości w 1918 r. Jedynie na obszarze pomorskim obowiązywało Rozporządzenie z dnia 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych. M. Świącicki: *Instytucje...*, s. 40 i nast.; S. Płaza: *Historia...*, s. 296, tam też literatura dotycząca zagadnienia układów zbiorowych pracy, s. 296—297.

³¹ Ustawa z dnia 28 marca 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz.Pr.P.P. 1919, nr 29, poz. 251); Ustawa z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz.Pr.P.P. 1919, nr 65, poz. 394). Więcej na ten temat zob.: A. Ajnenkiel: *Zbiorowe umowy w rolnictwie w Polsce w latach 1919—1926*. CPH 1957, T. 9, z. 2, s. 169 i nast.

nia układu. Sumując, należy podkreślić, iż postanowienia układów zbiorowych pracy w 1937 roku obejmowały niemal 2/3 robotników. Ich popularność wynikała z jednej strony z tego, że uniemożliwiały pogarszanie dotychczasowych warunków zatrudnionych, a z drugiej strony chroniły pracodawców przed nieuczciwą konkurencją³².

10. Prawo do strajku oraz rozjemstwo pracy

Prawo do strajku w ustawodawstwie światowym w okresie dwudziestolecia międzywojennego zwykle nie było formułowane wprost, jak choćby w dzisiejszym prawie, lecz wynikało pośrednio z tzw. prawa wolności koalicji. Jednym z nielicznych wyjątków była konstytucja Estonii z 1920 roku, w której prawo do strajku zostało jednoznacznie zagwarantowane. Początkowo w II Rzeczypospolitej brakowało przepisów, które pozwalałyby na przeprowadzanie rozjemstwa przymusowego w przypadku strajków lub innych konfliktów wynikających ze stosunków pracy. Jedynie w części pomieckiej, w tym także na Górnym Śląsku, funkcjonowały przepisy umożliwiające prawne działania zmierzające do rozstrzygnięcia konfliktów zbiorowych pracy na drodze rokowań lub rozjemstwa przymusowego. Pierwszym aktem prawnym regulującym zasady rozjemstwa w rolnictwie była uchwalona jednomyślnie przez sejm, pod groźbą zapowiedzianego strajku robotników folwarcznych, Ustawa z dnia 28 marca 1919 roku o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi. Stwarzała ona podstawę prawną do powoływania komisji rozjemczych, które w rezultacie swych orzeczeń lub zawieranych ugód miały ustalać grupowe warunki pracy i płacy robotników rolnych. Poważnym mankamentem ustawy był brak regulacji pozwalających na rozstrzygnięcie sporów indywidualnych, powstających przy okazji praktycznego stosowania przyjętych warunków pracy³³.

Kolejną ustawę o usuwaniu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi sejm przyjął 1 sierpnia 1919 roku. Wprowadzała ona trzy formy załatwiania sporów zbiorowych w rolnictwie: pierwszą były pertraktacje robotników rolnych z pracodawcą ziemianinem, prowadzone przy udziale inspektora pracy, drugą — poddanie sporu pod osąd komisji polubownej, na której czele stał z urzędu inspektor pracy, trzecią zaś — rozsądzenie sporu przez specjalną komisję rozjemczą, w której skład wchodził inspektor pracy jako prze-

³² Szerzej por.: Z. Feniichel: *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 515—665.

³³ Dz.Pr.P.P. 1919, nr 29, poz. 251; por. także: A. Ajnenkiel: *Położenie prawne robotników rolnych w Polsce 1918—1939*. Warszawa 1962, s. 52—85; S. Płaza: *Historia...*, s. 297—298, a także przywołana tam literatura, s. 298—299.

wodniczący lub uczestnik z głosem doradczym. Najważniejszą rolę w procesie rozjemstwa odgrywali inspektorzy pracy, którzy między innymi dbali o to, aby strony rozjemstwa na szczeblu powiatu, tj. związki zawodowe jako przedstawiciele pracowników oraz zinstytucjonalizowani przedstawiciele pracodawców, prowadzili pertraktacje w zgodzie z obowiązującym prawem. Zgoda na powołanie komisji rozjemczej miała charakter dobrowolny i oznaczała podporządkowanie się jej orzeczeniu³⁴.

Z uwagi na to, iż zdarzały się przypadki braku zgody na rozjemstwo dobrowolne, w latach 1921—1924 uregulowana została kwestia rozjemstwa przymusowego. Najważniejsze znaczenie miała ustawa z 18 lipca 1924 roku, nakazująca powoływanie nadzwyczajnych komisji rozjemczych w celu rozstrzygania sporów zbiorowych pomiędzy ziemiaństwem a pracownikami rolnymi. W skład komisji wchodził przedstawiciel delegowany przez trzy ministerstwa, związki zawodowe robotników rolnych oraz reprezentacji właścicieli ziemskich. Orzeczenia komisji miały charakter bezwzględnie obowiązujący. Warto dodać, iż Polska ratyfikowała Konwencję MOP z 1923 roku o prawie stowarzyszania się i koalicji robotników rolnych, która gwarantowała zatrudnionym w rolnictwie prawa podobne do tych, jakie przysługiwały pracownikom zatrudnionym w przemyśle, w tym także prawo do strajku³⁵.

Ważnym aktem prawnym, wobec nasilających się strajków, regulującym rozjemstwo pracy w II Rzeczypospolitej było Rozporządzenie Prezydenta RP z 27 października 1933 roku o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu. Słabością przyjętych rozwiązań było ograniczenie działań rozjemczych do zatargów obejmujących zagrożenie interesów gospodarczych o charakterze ogólnopaństwowym. Tylko bowiem w takich przypadkach, na wniosek Ministra Pracy i Opieki Społecznej, Rada Ministrów wszczyniała procedurę powołania nadzwyczajnej komisji rozjemczej, której zadaniem było rozstrzygnięcie sporu. Powoływane komisje nadzwyczajne nie zawsze potrafiły rozładować coraz częstsze konflikty i strajki, dlatego też w 1936 roku, przy okazji wydawania ustawy o układach zbiorowych, znowelizowano przepisy o rozjemstwie pracy.

³⁴ Dz.Pr.P.P. 1919, nr 65, poz. 394. Jak już wspomniano, ustawa ta zapoczątkowała nie tylko rozjemstwo pracy, ale także wykreowała instytucję układów zbiorowych; por. S. Płaza: *Historia...*, s. 297—298.

³⁵ Ustawa z dnia 24 marca 1923 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania nadzwyczajnych komisji rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i pracownikami rolnymi (Dz.U.R.P. 1923, nr 47, poz. 321). Ustawa ta miała charakter incydentalny, obowiązywała rok i została zastąpiona Ustawą z dnia 18 lipca 1924 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania nadzwyczajnych komisji rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i pracownikami rolnymi (Dz.U.R.P. 1924, nr 71, poz. 686); por. S. Płaza: *Historia...*, s. 298.

Przewidywały one możliwość powoływania przez ministra ds. pracy zwykłych komisji rozjemczych. Ich działalność miała jednak charakter dobrowolny, tym samym oznaczało to między innymi brak ograniczeń w prawie do strajku, który nie zawsze dawał pracodawcom uprawnienie do zwolnienia pracowników. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracodawca nie mógł zwolnić pracowników biorących udział w strajku, który był wynikiem bezprawnego postępowania pracodawcy. Generalnie jednak kodeks karny z 1932 roku uznawał strajk za przestępstwo zagrożone karą pozbawienia wolności do lat 5, o ile powodował utrudnienia lub uniemożliwiał korzystanie z urządzeń użyteczności publicznej³⁶.

11. Sądy pracy

Stosunki pracy w pewnych sytuacjach doprowadzają do konfliktów pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Spory mogą mieć charakter indywidualny bądź zbiorowy. Jeszcze w XIX stuleciu pojawiły się rozwiązania dopuszczające powstawanie wyspecjalizowanych agend, a nawet sądów z udziałem czynnika zawodowego i społecznego, rozstrzygających spory wynikające ze stosunku pracy. Jako jedne z pierwszych w 1806 roku powstały sądy pracy we Francji, a ich składy orzekające były wybierane przez pracowników i pracodawców. Z kolei w Norwegii w latach 1881—1919 funkcjonował sąd państwowy zajmujący się konfliktami powstającymi w związku ze stosunkami pracy, orzekający przy udziale czynnika zawodowego i społecznego. W Polsce po odzyskaniu w 1918 roku niepodległości na obszarach poniemieckich funkcjonowały nadal sądy przemysłowe, powołane na podstawie ustawy z 1890 roku, i sądy kupieckie utworzone w 1904 roku. Warto dodać, iż na gruncie niemieckim funkcjonowały także inne organy rozstrzygające spory pracy, jak np. sądy cechowe, sądy górnicze. Były to organy o charakterze samorządowym i korporacyjnym, w których funkcje orzecznicze należały do ławników. Na obszarach poaustriackich także istniały sądy przemysłowe funkcjonujące na podstawie ustawy z 1896 roku, które orzekały przy udziale zawodowego sędziego oraz ławników powoływanych spośród kandydatów przedstawianych przez izby handlowe, robotnicze, adwokackie czy notarialne przez ministra właściwego ds. gospodarczych. Ważnym wydarzeniem, mającym niewątpliwie wpływ na powstanie sądownictwa pracy w II Rzeczypos-

³⁶ Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 27 października 1933 r. o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu (Dz.U.R.P. 1933, nr 82, poz. 604); S. Płaza: *Historia...*, s. 298.

spolitej, było utworzenie w roku 1926 niemieckich sądów pracy, wzorowanych częściowo na wspomnianym modelu norweskim. Sądy pracy naszych zachodnich sąsiadów obejmowały swą właściwością spory indywidualne wynikające ze stosunku pracy zależnej, tzw. pracy podporządkowanej. We wszystkich instancjach niemieckiego sądownictwa pracy orzekali sędziowie zawodowi oraz ławnicy powoływani w równej liczbie przez pracowników i pracodawców. Oprócz samodzielnego sądu pracy I instancji funkcjonował sąd odwoławczy przy sądzie krajowym oraz sąd rewizyjny przy Sądzie Rzeszy³⁷.

Zainspirowane rozwiązaniem niemieckim powołanie sądów pracy w Polsce miało miejsce zgodnie z Rozporządzeniem Prezydenta RP z 22 marca 1928 roku. Sądy pracy w II Rzeczypospolitej powoływano przy sądach grodzkich. Działały także jako sądy samoistne. W polskich sądach pracy orzeczenia zapadały przy udziale sędziego zawodowego oraz dwóch ławników, z których jeden był przedstawicielem pracowników, a drugi — pracodawców. Ławnicy byli mianowani, z potrójnej liczby kandydatów, przez Ministra Sprawiedliwości na wniosek ministrów właściwych ds. pracy oraz przemysłu i handlu. Kandydatów wysuwały związki zawodowe, organizacje pracodawców i samorząd gospodarczy. Należy podkreślić, iż ławnicy przed dopuszczeniem ich do orzekania odbywali specjalne przeszkolenie. Do reformy sądów pracy w 1934 roku w sprawach wykroczeń o naruszenie przepisów prawa pracy orzekali jednoosobowo sędziowie pracy, po czym uprawnienie to przeszło na inspektorów pracy oraz organy administracji ogólnej. Rodzime sądownictwo pracy знаło także postępowanie pojednawcze przeprowadzane wyłącznie przy udziale ławników. Sesje takie miały odciążyć sędziów zawodowych i prowadzić do ugodowego rozstrzygnięcia sporu pomiędzy pracownikami a pracodawcami³⁸.

³⁷ Z. Fenichel: *Zarys polskiego prawa robotniczego...*, s. 249; S. Płaza: *Historia...*, s. 689—691, tam też obszerna literatura na temat sądownictwa pracy w Polsce i na świecie. Ibidem, s. 690—693. Warto podkreślić, iż rozwój niemieckiego ustawodawstwa pracy w początkach III Rzeszy nie miał już praktycznie żadnego wpływu na polskie prawo pracy, choć w ówczesnej prasie fachowej odnaleźć można niejedną dowód pewnego zainteresowania niemieckimi rozwiązaniami. Więcej na ten temat: L. Górnicki: *Prawo Trzeciej Rzeszy w nauce i publicystyce prawniczej Polski międzywojennej (1933—1939)*. Bielsko-Biala 1993, s. 144—157; M. Świąćicki: *Instytucje...*, s. 255—262; por. też A. Korobowicz, W. Witkowski: *Ustrój i prawo na ziemiach polskich*. Lublin 1996, s. 218.

³⁸ Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 22 marca 1928 r. (Dz.U.R.P. 1928, nr 37, poz. 350). W dniu 24 października 1934 r. ukazało się Rozporządzenie Prezydenta RP prawo o sądach pracy (Dz.U.R.P. 1934, nr 95, poz. 854). Przewidywało ono także powołanie specjalnego morskiego sądu pracy w Gdyni, który miał rozpatrywać spory pracownicze pomiędzy armatorami a załogami statków morskich. Por. M. Świąćicki: *Instytucje...*, s. 259 i nast.; S. Płaza: *Historia...*, s. 691—692; K. Krasowski, M. Krzymkowski, K. Sikorska-Dzięgielewska, J. Walachowicz: *Historia ustroju państwa*. Poznań 1993, s. 360; por. też T.J. Kotliński: *O ustroju i organizacji sądów pracy w osiemdziesiąt rocznicę ich powstania*. „Palestra” 2008, z. 3—4, s. 150—152.

Generalnie sądy pracy rozstrzygały spory ze stosunku pracy, przy czym wartość przedmiotu sporu nie mogła przekraczać 5 tys. zł (od 1934 roku — 10 tys. zł). Kognicja sądów pracy nie dotyczyła wszystkich kategorii pracowniczych. W szczególności nie podlegali jej pracownicy rolni, w odniesieniu do których nadal stosowano przepisy o komisjach rozjemczych z 1919 roku, a także część nauczycieli oraz pracowników urzędów państwowych i komunalnych. Postępowanie przed sądami pracy miało charakter uproszczony, terminy oczekiwania na załatwienie sprawy były znacznie krótsze niż w zwyczajnym postępowaniu cywilnym. Sądy pracy były instytucją dostępną niemal dla każdego, z uwagi na rozwiązanie w zakresie kosztów sądowych. Po reorganizacji sądownictwa pracy w 1934 roku dopuszczalne było także postępowanie nakazowe, w którym wystarczającym dowodem była książeczka obrachunkowa jako dokument potwierdzający wysokość zarobków pracownika. Apelacja do sądu okręgowego możliwa była w zasadzie dopiero w przypadku spraw, w których wartość przedmiotu sporu przewyższała kwotę 200 zł (od 1934 roku — 300 zł). Sąd odwoławczy orzekał albo w składzie zawodowym, albo zawodowo-lawniczym. Dopuszczalna była także kasacja, którą wnoszono do Sądu Najwyższego, w którym jednak nie było odrębnej Izby ds. Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Należy także dodać, iż dopiero po 1936 roku, kiedy to ostatecznie zlikwidowano odrębność sądownictwa pracy w dawnym zaborze pruskim (zlikwidowano sądy przemysłowe i kupieckie), sądy pracy miały charakter jednolity na obszarze całej II Rzeczypospolitej. Przed drugą wojną światową na terytorium Polski było 17 samoistnych sądów pracy, a 9 funkcjonowało przy sądach grodzkich. Funkcje orzecznicze wykonywane były przez blisko 50 sędziów mianowanych przez Ministra Sprawiedliwości do rozstrzygania sporów z zakresu stosunków pracy, których np. w 1936 roku było niemal 23 tys. Fakt powstania i praktyka funkcjonowania sądów pracy w II Rzeczypospolitej zawsze były oceniane bardzo wysoko. Złożyły się na to przede wszystkim zasady postępowania pozwalające na znacznie tańsze i szybsze, w porównaniu z sądami cywilnymi, rozstrzyganie jakże ważnych z punktu widzenia społecznego sporów z zakresu stosunków pracy przez wyspecjalizowaną agendę, orzekającą przy udziale połączonych czynników zawodowego i społecznego. Sądownictwo pracy w modelu przedwojennym bez większych zmian przetrwało do 1950 roku³⁹.

³⁹ Szerzej por.: Z. Fenichel: *Prawo pracy. Komentarz...*, s. 1021—1115; J. Bloch: *Nowe prawo o sądach pracy z 24 X 1934 roku. Uwagi*. Warszawa 1935, s. 5—58. Jednoznacznie pozytywna jest ocena sądownictwa pracy zarówno z punktu widzenia nauki marksistowskiej (M. Święciecki: *Prawo pracy...*, s. 284), jak i nauki współczesnej (A. Lityński: *Historia...*, s. 257; S. Płaza: *Historia...*, s. 691—692).

12. Uwagi końcowe

Mimo że do końca II Rzeczypospolitej prawo pracy pozostawało w rozproszeniu i nie można go było ująć w ramy kodeksowe, w wielu aspektach zdolano znacznie poprawić dotychczas obowiązujące regulacje zaborecze. Co więcej, wiele aktów prawnych z dziedziny pracy stało na bardzo wysokim poziomie legislacyjnym, a wprowadzone standardy nieraz przewyższały średni poziom światowy kształtowany konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy, a czasami nawet poziom najwyższej uprzemysłowionych i najbogatszych państw Europy. Oczywiście, pojawiały się liczne problemy, w tym w szczególności niechęć części pracodawców do stosowania niektórych przepisów prawa pracy, które uznawano za nazbyt socjalne. Niemniej jednak jeżeli weźmie się pod uwagę zacofanie gospodarcze Polski, wahania koniunktury gospodarczej, to ocena rodzimego prawa pracy stworzonego w okresie II Rzeczypospolitej musi wypaść bardzo korzystnie.

Warto też podkreślić, iż mieniąca się państwem robotniczo-chłopskim Polska Ludowa bez większych zastrzeżeń przejęła i bardzo długo korzystała z licznych rozwiązań i standardów przyjętych w ustawodawstwie pracy II Rzeczypospolitej. Dekret unifikacyjny z 8 stycznia 1946 roku o rozciągnięciu mocy obowiązującej niektórych przepisów ustawodawstwa pracy na cały obszar państwa polskiego nadał moc obowiązywania na terytorium całego państwa 39 aktom prawnym Polski przedwojennej.

Wojciech Organiściak

Das Arbeitsrecht der II. Republik Polen Eine Studie für Lehrzwecke

Zusammenfassung

Von unter den zahlreichen Leistungen im Bereich der Vereinheitlichung und Kodifizierung des Rechtes in den Jahren 1918—1939 in Polen ist in erster Linie die Regelung des Arbeitsrechtes zu nennen. Schon die Einführung des 8-stündigen Arbeitstages und der 46-stündigen Arbeitswoche war damals einer der fortschrittlichsten Schritte der polnischen Macht. Mit seinem am 16. März verabschiedeten Gesetz über das Urlaubsrecht hat Polen andere mehr industrialisierte Länder hinter sich zurückgelassen. Das Gesetz über die Urlaubsbemessung für die in der Industrie und im Handel Angestellten sah für Geistesarbeiter einen 1-monatigen Urlaub vor; körperliche Arbeiter verfügten in den zwei ersten Jahren bei demselben Arbeitgeber über 8 Tage Urlaub jährlich und nach drei Arbeitsjahren über 15 Urlaubstage. Ein wichtiges Vorgehen, das der Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes in Polen dienen sollte, war die 1928 erlassene Verordnung des Präsidenten über den Arbeitsvertrag von Geistesarbeitern und körperlichen Arbeitern, die mit den Regelungen der Verpflichtungs-

ordnung von 1933 ergänzt wurde. In der II. Republik Polen galt es eine Aufsicht über die Arbeitsrechtstreue, mit der Arbeitsschutzinspektion an der Spitze. Die Arbeitsschutzgesetzgebung war gut entwickelt, sie berücksichtigte u. a. den Arbeitsschutz von Frauen und Jugendlichen. Eine wichtige Reform waren die mit der Verordnung des Präsidenten vom 22. März 1928 berufenen Arbeitsgerichte. Die Arbeitsgerichte sprachen ihre Urteile unter Mitwirkung eines Berufsrichters und zwei Schöffen, von denen einer die Arbeitnehmer und der andere die Arbeitgeber vertrat.

Wojciech Organiściak

The labour law in the Second Republic of Poland A draft for didactic purposes

Summary

Among numerous achievements in the field of law unification and codification between 1918—1939 in Poland, the most prominent place should be given to changes in the labour law. The introduction of an 8-hour work day and 46-hour week day was one of the most progressive actions of the authorities at that time. Within the scope of law, Poland, due to the act from March 16 1922, outdistanced many better industrialized countries as regards worker leaves. The act on leaves for workers employed in industry and trade estimated a month time-period for white-collar workers and 8 days for blue-collar working in the same place for the first two years, and 15 days after three years. In an attempt to unify the work contract in Poland a significant role was ascribed to the publication of two Decrees signed by the President on the contract with respect to blue-collar workers and white-collar workers which were completed with the regulations of the code of obligation from 1933. A control over the observance of a labour law, at the head of the work standards and safety inspectorate, functioned relatively well in the Second Republic of Poland. The protective law, at the head of the regulations on the protection of women's work and young employees was well developed. What was important was a reform on the appointment of labour courts on the basis of the Republic of Poland's President Decree from March 22 1928. The adjudications of the labour courts were made with the use of a professional judge and two jurors, one of whom was a representative of employees, the other of employers.